

RECHTSPRAAK

Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten, maar zijn het niet eens over de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Werknemer doet eveneens een beroep op dwaling.*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2023 in dienst getreden bij werkgeefster als partycatering/banqueting partymanager. Op 29 maart 2024 heeft werkgeefster hem medegedeeld dat er geen toekomst meer voor hem is binnen het bedrijf. Op 30 maart 2024 heeft werkgeefster een vaststellingsovereenkomst aangeboden, waarin staat dat de arbeidsovereenkomst per 30 april 2024 eindigt, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand. Werknemer heeft deze op 15 april 2024 ondertekend. Werknemer stelt dat partijen op 15 april 2024 een einddatum van 31 mei 2024 zijn overeengekomen. Subsidiair beroept hij zich op dwaling, omdat werkgeefster hem niet heeft geïnformeerd dat ondertekening ná 1 april 2024 zijn recht op een WW-uitkering mogelijk met een maand zou vertragen.

Hij vordert primair een verklaring dat de arbeidsovereenkomst per 31 mei 2024 is geëindigd. Subsidiair beroept hij zich op dwaling en verzoekt hij de kantonrechter ook dan uit te gaan van 31 mei 2024 als einddatum. Daarnaast eist hij betaling van € 3.034,00 netto aan achterstallig loon over mei 2024, vermeerderd met wettelijke verhoging, incassokosten en rente.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat in de beëindigingsovereenkomst is vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst per 30 april 2024 met wederzijds goedvinden eindigt. Werknemer heeft deze op 15 april 2024 ondertekend zonder wijzigingen, waarmee aan het schriftelijkheidsvereiste is voldaan. Werknemer stelt dat mondeling een andere einddatum is afgesproken. Hij verklaarde ter zitting dat hij op 15 april 2024 alleen de laatste pagina heeft ondertekend en verwachtte dat binnen enkele dagen een aangepaste versie zou volgen. Op de vraag of hij dit expliciet aan werkgeefster had medegedeeld, antwoordde hij dat hij "denkt van wel". Werkgeefster zou hierop hebben gereageerd met "het komt wel goed". Werkgeefster betwist dit uitdrukkelijk. De kantonrechter acht de stellingen van werknemer onvoldoende concreet om aan te nemen dat een afwijkende afspraak is gemaakt. Ook heeft werknemer na ondertekening niet geïnformeerd naar de aangepaste pagina's, wat voor de hand had gelegen. De kantonrechter concludeert daarom dat de arbeidsovereenkomst per 30 april 2024 is geëindigd.

Dwaling

De vraag is of op werkgeefster een plicht rustte om werknemer te informeren dat ondertekening ná 1 april 2024 invloed kon hebben op zijn WW-uitkering. De kantonrechter oordeelt van niet: een werkgever is niet verplicht een werknemer over dergelijke gevolgen te informeren.

Werknemer heeft de overeenkomst op 30 maart 2024 ontvangen en had de gelegenheid om juridisch advies in te winnen. De arbeidsovereenkomst is daarom per 30 april 2024 geëindigd en werknemer heeft geen recht op nabetaling van loon. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:1822

Zaaknummer: 11268774 \ CV EXPL 24-5866

Rechters: E. Jochem

Advocaten: M.H. Godthelp en H. ten Kortenaar

Wetsartikelen: 7:670b BW